Gouvernement du Canada | Government of Canada

Canada

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
www.chrc-ccdp.ca

Ressources

Salle des nouvelles

Discours

2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003

19/08/2008

Discours prononcé à la réunion parallèle du Comité consultatif de juristes lors de la 13e réunion annuelle du Forum Asie-Pacifique des institutions nationales des droits de l'homme

Notes pour une allocution prononcée par

Jennifer Lynch, c.r.

Présidente du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme
et
présidente de la Commission canadienne des droits de la personne

Discours prononcé à la réunion parallèle du Comité consultatif de juristes
lors de la 13e réunion annuelle du Forum Asie-Pacifique
des institutions nationales des droits de l'homme

Le mardi 29 juillet 2008
de 14 h 30 à 14 h 45
Penang 1 et 2, 3e étage
Hôtel Imperial
Kuala Lumpur, Malaisie

Seul le texte prononcé fait foi

Mesdames et Messieurs, bonjour.

Je suis très reconnaissante de pouvoir m'adresser à vous dans le cadre de cette séance privée.

Je remercie M. Kieren Fitzpatrick, directeur du FAP, et M. Greg Heesom, conseiller juridique du FAP, de m'avoir invitée à participer à cette rencontre.

J'ai participé pour la première fois à une réunion régionale du FAP l'année dernière et j'ai été grandement impressionnée. C'est une des conférences les mieux organisées et les plus intéressantes dans notre secteur d'activité.

En unissant nos forces, nous pouvons obtenir des résultats décisifs et concevoir des solutions efficaces. Le FAP en est un excellent exemple.

L'idée de former un comité de juristes et de tenir les réunions parallèlement à celles du FAP m'a particulièrement séduite.

En effet, ces rencontres favorisent, tout au long de la semaine, les interactions entre les présidents des institutions nationales et vous-mêmes.

J'ai fait valoir dans mon pays, ainsi qu'ailleurs, qu'il serait intéressant d'adopter cette pratique.

Lorsque Kieren m'a annoncé le thème de cette année, j'ai été ravie.

Ce sujet m'a toujours intéressée et certaines de nos institutions nationales estiment que le CIC pourrait contribuer à faire avancer le travail à ce chapitre.

Selon moi, les institutions nationales pourraient jouer un rôle important dans le monde des affaires et au chapitre de la responsabilité sociale des entreprises.

La définition de ce rôle commence à peine à être formulée.

Je suis heureuse de pouvoir profiter de ce moment, dès le début de vos discussions, pour partager certaines idées avec vous.

Je reconnais que votre mandat est davantage orienté à la prestation d'avis juridiques. Je note aussi que vous avez été sollicités pour partager vos opinions quant au rôle potentiel des Institutions nationales des droits de la personne et, cet après-midi, je vais aiguiller mon commentaire de façon plus pointue sur ce sujet.

Tout d'abord, j'aimerais vous présenter le CIC, vous expliquer qui nous sommes et quel est notre mandat.

En décrivant comment le CIC peut soutenir les entreprises et les institutions nationales, je vous ferai part des derniers développements.

Ensuite, je sais que vous êtes intéressés par les pratiques actuelles des Institutions nationales. Puisque la mienne – la Commission canadienne des droits de la personne – travaille en étroite collaboration avec les entreprises au Canada, je vais vous décrire nos activités.

Vous constaterez que celles-ci vont bien au-delà des mécanismes de recours en cas de violation des droits de la personne; elles comprennent des méthodes pour favoriser le changement dans la culture d'entreprise.

CIC : contexte

Le sigle CIC correspond à Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme.

Notre organisation existe depuis une quinzaine d'années. Son objectif est de promouvoir et de renforcer les institutions nationales qui s'intéressent aux droits de la personne.

Le CIC appuie ces institutions en s'assurant que les droits de la personne sont soutenus et protégés dans leurs pays respectifs. À cette fin, il organise des conférences, des formations et des ateliers, en plus d'apporter son aide à l'échelle nationale.

Le CIC est responsable de l'accréditation des institutions nationales qui respectent des normes rigoureuses en matière de droits de la personne, des normes appelées « Principes de Paris ».

Notre comité est divisé en quatre groupes représentant la région de l'Asie-Pacifique, l'Afrique, l'Europe et les Amériques.

Aujourd'hui, il y a plus de 60 institutions nationales des droits de l'homme, ou INDH, détiennent une accréditation de niveau A du CIC et leur nombre augmente chaque année.

Nous avons très bien réussi à établir le CIC et ses membres comme partenaires crédibles du système international des droits de la personne.

Le CIC est d'ailleurs le principal représentant des INDH dans le monde.

Lorsque des organisations membres découvrent des lacunes dans le domaine de la protection des droits de l'homme, le CIC porte la question à l'attention de la communauté internationale par l'entremise des Nations Unies.

Nous devons ce succès à notre participation aux séances du Conseil des droits de la personne et à notre contribution aux nouveaux mécanismes, dont l'examen périodique universel.

Nos récentes réussites peuvent aussi être attribuées au soutien des membres du FAP et à d'autres partenaires comme le haut-commissaire de l'ONU aux droits de l'homme, le milieu universitaire, les ONG et la société civile.

Le CIC, les INDH et les entreprises : comment le CIC peut-il soutenir les entreprises et les institutions nationales?

La collaboration et les partenariats internationaux redéfinissent notre monde.

La possibilité de communiquer et de collaborer avec des personnes situées aux quatre coins du monde aide à résoudre beaucoup de problèmes, mais soulève aussi de nouveaux défis.

Ainsi, promouvoir la croissance économique, assurer la viabilité de l'environnement et protéger les droits de la personne ne sont plus des défis limités par des frontières.

Ils concernent toute la communauté internationale.

Les forces économiques de la mondialisation ont fait sortir des millions de personnes de la pauvreté.

Toutefois, ces mêmes forces ont eu des répercussions néfastes sur les droits des travailleurs et leurs communautés.

Bref, beaucoup d'entreprises se cachent derrière les lois nationales.

Certaines pratiques commerciales qui sont totalement inacceptables aux yeux de la communauté internationale, sont encore légales dans certains pays où des multi-nationales ont établi leur entreprise.

Les lois ne sont pas la seule solution.

Les entreprises sont de plus en plus perçues comme des partenaires importants de la protection et de la promotion des droits de la personne.

Les INDH sont bien placées pour travailler avec les entreprises et servir de catalyseur pour faire avancer cette cause.

Ce fait a d'ailleurs été souligné dans une étude réalisée récemment par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme.

Selon les conclusions de l'étude, les INDH possèdent un avantage unique pour relever les défis soulevés dans ce cadre.

Elles peuvent faciliter la communication et la collaboration entre les principaux intervenants au sein des entreprises, des gouvernements, des ONG et de la société civile.

Ainsi, les institutions nationales des droits de l'homme peuvent :

- vérifier si un État protège bien les droits de la personne dans les entreprises;
- encourager le respect des droits de la personne par les entreprises; et

(3) faire valoir la nécessité de régler les cas de violation des droits de la personne dans les entreprises.

John Ruggie, rapporteur spécial de l'ONU sur la responsabilité sociale des entreprises, a aussi suggéré que les INDH puissent demander aux entreprises de répondre de leurs actes. Dans un rapport intitulé *Protéger, respecter et remédier : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme*, M. Ruggie souligne ce qui suit :

« Selon les recherches réalisées dans le cadre de son mandat, des 85 institutions nationales des droits de l'homme (INDH) reconnues, au moins 40 peuvent régler les griefs liés au non-respect des droits de l'homme dans les entreprises.

Parmi ces institutions, 31 sont accréditées pour leur respect des Principes de Paris. La compétence de certaines est limitée aux violations des droits de l'homme dans les entreprises publiques, ou dans les entreprises privées offrant des services publics.

D'autres peuvent entendre des griefs formulés contre tous les types d'entreprises, mais uniquement dans les cas liés à certains aspects des droits de l'homme, bien souvent la discrimination.

Un troisième groupe, présent notamment en Afrique, peut régler les griefs à l'égard de toutes les entreprises pour toutes les questions touchant les droits de la personne.

On ne saurait trop insister sur l'importance réelle et potentielle de ces institutions.

Dans les pays où les INDH sont habilitées à entendre les griefs déposés contre des entreprises, elles peuvent fournir des moyens de les faire répondre de leurs actes.

Les INDH sont particulièrement bien placées pour mettre en place des processus, fondés sur l'arbitrage ou la médiation, qui sont adaptés aux cultures, accessibles et expéditifs.

Même lorsqu'elles ne peuvent pas traiter les griefs elles-mêmes, elles peuvent renseigner et conseiller les personnes lésées sur les recours qui s'offrent à elles.

En augmentant le partage d'information, elles pourraient servir de pivot au sein du vaste système de redressement des griefs, faire le lien entre les ordres régional, national et mondial dans les pays et dans les régions.

Les INDH qui ne font pas la promotion de leurs activités touchant les entreprises devraient s'y mettre.

Dans son rapport, monsieur Ruggie a d'ailleurs invité le Comité international de coordination des INDH, appuyé par le HCDH, à lui faire part de plans visant à approfondir cette question.

Cette référence au rapport de monsieur Ruggie fait état des mesures que le CIC a prises pour étudier ce qu'il peut faire afin d'aider les entreprises et les institutions nationales.

Reconnaissant la nécessité pour les INDH de mieux comprendre ces enjeux, le CIC a tenu des réunions parallèles et plénières à l'occasion de la séance générale de Genève, en avril dernier, à laquelle nous nous sommes attardés sur la question des entreprises et des droits de la personne.

Comme vous l'avez appris, l'Institut danois des droits de l'homme est un solide chef de file dans ce domaine, depuis une décennie. Il y a quatre semaines, le Danemark a rassemblé un groupe d'orientation réunissant plus de 20 institutions nationales.

Cet exercice a permis de déterminer que les méthodes et les expériences dans ce domaine variaient grandement d'une institution à l'autre.

Quelques idées exploratoires ont été exprimées sur la façon dont les INDH pourraient coopérer avec le système international des droits de la personne.

Ces idées ne représentent pas la position officielle du CIC; elles feront l'objet de discussions lorsque nous nous rencontrerons au Kenya, en octobre prochain. Néanmoins, je vous les présente afin que vous puissiez y réfléchir cette semaine.

- Les INDH pourraient recenser et définir les obligations des États parties et des entreprises multinationales en vertu des instruments internationaux.
- Les INDH pourraient participer de manière active et indépendante au processus dirigé par l'organe responsable du suivi des traités. Par exemple, elles pourraient soumettre des rapports sur les questions portant sur les entreprises et les droits de la personne, ou engager le dialogue avec les États, pour voir à ce que les questions touchant les entreprises et les droits de la personne fassent partie du processus d'élaboration de rapports.
- Les INDH pourraient mener des consultations avec les parties intéressées (notamment les entreprises et les victimes de mauvais traitements) et publier leurs conclusions dans un rapport annuel ou un autre type de document.
- Les INDH pourraient impliquer le domaine des affaires de différentes façons, telles que :
    - faciliter le dialogue parmi les intervenants, telles que les entreprises multinationales et les victimes;
    - développer des outils et offrir des ateliers de formation sur l'évaluation de l'impact des droits de la personne
    - conclure des protocoles d'entente qui allie les engagements corporatifs au soutien d'une institution nationale.

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

La Commission canadienne des droits de la personne a élaboré une théorie et des pratiques connexes en matière d'entreprises et d'institutions nationales.

Évidemment, les institutions nationales doivent avoir le mandat de surveiller les entreprises.

Certaines, comme ma commission, n'ont qu'un mandat partiel.

En effet, la CCDP est responsable de veiller au respect des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi dans certaines entreprises canadiennes seulement.

Il s'agit d'entreprises régies par le gouvernement fédéral, dans des secteurs comme les transports, les banques et les télécommunications.

Notre champ d'application s'étend aux employés et aux services.

Nous couvrons également les ministères et les organismes du gouvernement fédéral.

En tout, notre bassin compte 600 organismes fédéraux, avec environ un million d'employés.

Auparavant, notre organisation était reconnue comme une « commission des plaintes » ou une « commission de la conformité ». Toutefois, nous avons récemment opté pour une démarche intégrée.

Qu'est-ce que j'entends par là?

Nous considérons désormais les plaintes liées aux droits de la personne comme étant situées *en aval* du processus, car la résolution d'une plainte n'entraîne habituellement pas de changement dans le système.

Nous savons tous que si nous voulons vraiment nous acquitter de notre mission – soit faire valoir le principe selon lequel tout individu a droit, autant que les autres, de mener la vie qu'il souhaite – nous devons changer notre façon de voir les choses et regarder *en amont*.

Pour ce faire, nous devons encourager les organisations avec lesquelles nous travaillons à intégrer le respect des droits de la personne à leurs pratiques courantes afin d'éviter les infractions.

De cette manière, si un différend survient, il pourra être examiné immédiatement.

Pour nous, un système intégré des droits de la personne comporte deux volets :

- Le premier est une structure de « résolution des différends », prévoyant des lieux et des moyens pour déposer des plaintes en matière de droits de la personne et pour les résoudre . La CCDP offre un processus officiel de recours. Elle aide également les employeurs à élaborer et à moderniser leurs propres processus.
- Le second est un « soutien organisationnel » qui favorise l'éclosion et le maintien d'une culture dans laquelle les droits de la personne sont intégrés aux pratiques courantes. Pour y parvenir, les entreprises peuvent notamment adopter des politiques générales, inclure des mesures d'équité en emploi dans les plans d'entreprise, mesurer le respect des droits de la personne comme s'il s'agissait d'une compétence fondamentale, et appuyer ces démarches par des formations et par des communications efficaces, dont le ton et le contenu auront été revus.

La Commission travaille aussi avec les principales organisations à la mise en œuvre d'initiatives de prévention de la discrimination.

Notre travail s'appuie sur l'intime conviction que l'engagement d'une entreprise envers la responsabilité sociale ne peut être rempli que lorsque la culture interne reflète les attentes fixées par l'entreprise pour ses employés de première ligne.

On peut trouver des moyens d'atteindre cet objectif en examinant ce qui se fait dans le domaine relativement nouveau

des systèmes intégrés de gestion des conflits.

La CCDP est en train d'élaborer un outil que les organisations pourront utiliser pour promouvoir et suivre l'intégration des droits de la personne à l'interne.

Appelé « Modèle de maturité des droits de la personne », il servira à la fois de feuille de route et d'outil de mesure.

Ce modèle est fondé sur le modèle de maturité du système intégré de gestion des conflits élaboré par le département de la Sécurité intérieure des États-Unis.

Il a été conçu pour les employés affectés à la sécurité dans les aéroports et est lui-même inspiré du célèbre modèle de maturité des compétences des personnes, mieux connu sous le nom de « People-Capability Maturity Model ».

Le modèle fournit une liste d'activités observables, donc mesurables, pour chacun des cinq niveaux, de leur initiation et définition jusqu'à leur maintien.

Il est important de noter qu'il s'agit d'un exercice volontaire.

Ceci dépasse largement les obligations des entreprises prévues dans les règlements.

Cependant, les entreprises partenaires ont adopté ces concepts avec enthousiasme, reconnaissant que cette activité leur sera profitable et qu'elle améliorera leur réputation.

Le respect des droits de la personne auprès des employés est de toute évidence lié à la responsabilité sociale des entreprises. Pourtant, jusqu'ici, on a accordé peu d'attention au point de vue de l'employé et à l'importance d'un virage culturel.

Le rapport de monsieur Ruggie y a fait allusion. Il énonce clairement qu'il relève de l'État de protéger les droits de la personne et à l'entreprise de les respecter.

Il met en relief l'importance du rôle gouvernemental pour assurer que la conformité et le respect des droits de la personne soient intégrés dans la culture organisationnelle.

Il apporte quelques exemples des méthodes que les entreprises peuvent mettre en place pour respecter les droits de la personne. Il mentionne des des mesures positives, telles que des politiques de travail antidiscriminatoire et des programmes de recrutement et de formation déterminés.

Il s'agit d'un bon point de départ – un langage organisationnel qui soit respectueux des droits de la personne est accompli – toutefois, à mon avis, il nécessite plus de mise en relief et une définition plus large.

Une référence de votre rapport qui élabore davantage sur l'énoncé de monsieur Ruggie sur l'importance d' un virage organisationnel aiderait à guider le travail des institutions nationales dont la compétence permet d'aller au-delà des voies de recours pour se pencher davantage sur la prévention de la discrimination.

Une culture organisationnelle respectueuse des droits en est une qui respecte les lois, certes, mais peut devenir tellement plus. Une culture organisationnelle respectueuse des droits de la personne doit aussi inclure le soutien organisationnel dont j' ai fait mention il y a quelques minutes. Franchir le cap d'une telle culture est un premier pas essentiel pour permettre aux entreprises d'être en mesure de véritablement remplir leur mandat externe au chapitre des droits de la personne.

À notre avis, et bien respectueusement, votre conseil apporterait une contribution importante à ce chapitre, un domaine où les institutions nationales les plus développées, celles dont le mandat est vaste, pourraient faire preuve de leadership.

Si, comme certains le craignent, le Pacte mondial n'a été signé que pour la forme, qu'il ne reflète pas un réel engagement envers une action mesurable, il se pourrait bien que ces actions deviennent le véritable élément déclencheur du changement.

Conclusion

Les INDH, les universités, les centres de recherche, les ONG et la société civile devront absolument travailler de concert pour faire avancer le dossier de la responsabilité sociale des entreprises.

Je m'engage personnellement à trouver des moyens afin d'attirer davantage l'attention sur cette question et à promouvoir le travail des INDH et du CIC à ce chapitre.

Nous serons heureux de soutenir ou de favoriser la collaboration et la consultation avec le Comité consultatif de juristes et d'autres parties en matière de responsabilité sociale des entreprises.

Enfin, nous invitons le Comité consultatif de juristes à nous guider dans la préparation d'un programme sur les entreprises et les droits de la personne destiné au CIC.

-30-

Dernière mise à jour : 2004-07-06